



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Comunicación interna y engagement de los trabajadores del Gobierno Regional de
Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Suarez Huaman, Yeny (ORCID: 0000-0002-1080-8084)

ASESOR:

Dr. Alarcón Díaz, Orlando (ORCID: 0000-0003-2042-7282)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fuente de vida y de sabiduría, con su voluntad me da energía y fuerza para realizar esta investigación.

A mi madre Zenaida, mi tía Elsa, a mi hija Jennifer por el apoyo incondicional y ser fuente de motivación para superarme como profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso por guiarme en cada momento de la vida, por permitirme concluir con esta nueva etapa de mi carrera profesional para lograr mi realización personal y profesional.

A mi asesor Dr. Orlando Alarcón Díaz, por su valiosa orientación en el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice..... | iv |
| Índice de tablas y figuras | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 13 |
| 3.1. Tipo y Diseño de la Investigación | 13 |
| 3.2. Operacionalización de variables..... | 14 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...17 | |
| 3.5. Procedimiento..... | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 20 |
| 3.7. Aspectos Éticos..... | 20 |
| IV. RESULTADOS..... | 21 |
| V. DISCUSIÓN..... | 28 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 30 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 31 |
| REFERENCIAS..... | 32 |
| ANEXOS..... | 39 |

Índice de tablas

| | |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Operacionalización de variable 1: Comunicación interna..... | 15 |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Engagement..... | 16 |
| Tabla 3. Distribución de los jueces evaluadores..... | 18 |
| Tabla 4. Prueba de confiabilidad variable 1: Comunicación interna..... | 19 |
| Tabla 5. Prueba de confiabilidad variable 2: Engagement..... | 19 |
| Tabla 6. Nivel de la comunicación interna..... | 21 |
| Tabla 7. Nivel de comunicación ascendente..... | 21 |
| Tabla 8. Nivel de comunicación descendente..... | 22 |
| Tabla 9. Nivel de comunicación horizontal..... | 22 |
| Tabla 10. Nivel de engagement..... | 23 |
| Tabla 11. Correlación comunicación interna y el engagement..... | 24 |
| Tabla 12. Correlación la comunicación ascendente y el engagement..... | 25 |
| Tabla 13. Correlación la comunicación descendente y el engagement..... | 26 |
| Tabla 14. Correlación la comunicación horizontal y el engagement..... | 27 |

RESUMEN

La finalidad del estudio fue determinar la relación entre la comunicación interna y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque. La población censal fue de 80 trabajadores. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo básica, su diseño y nivel, correlacional. Los resultados obtenidos fueron que la comunicación interna se relaciona directa ($Rho=0,782$) y significativamente ($p=0.000$) con el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta

Palabras claves: Comunicación interna, engagement, trabajadores.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between internal communication and engagement in the Regional Government of Lambayeque. The census population was 80 workers. The focus of the research was quantitative of basic type, its design and level, correlational. The results obtained were that the internal communication is directly related ($Rho = 0,782$) and significantly ($p = 0.000$) with the engagement in the Regional Government of Lambayeque, the alternative hypothesis is accepted and the relationship is high.

Keywords: Communication internal, engagement, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy todas las instituciones o corporaciones para facilitar su desarrollo y dar cumplimiento a los objetivos establecidos demandan de un elemento fundamental como lo es la comunicación. Pese a todo, hay una ausencia de una comunicación eficiente entre los gerentes y los empleados de las organizaciones, dado que surgen situaciones difíciles como falta de comprensión debido a la escasa comunicación institucional.

En tal sentido, Mayo (2014) resaltó que uno de los 10 inconvenientes es la deficiente comunicación institucional con un 62%. De allí enfatiza en la importancia de tener una buena comunicación, pues sino existe la empresa podría fracasar (p.10).

La Asociación de Directivos de Comunicación Interna (2010) en España cuenta con un departamento de Comunicación y Plan de Comunicación Interna; y este tiene un 60% de influencia en la dirección de la empresa.

La comunicación interna y engagement son aspectos fundamentales para el éxito de toda organización, puesto que garantiza el logro de las metas. Por ello, la comunicación institucional desempeña un papel importante en la entidad.

Tal es así, que según Balarezo (2014), señaló es utilizada con la finalidad de enfrentar los retos que exige el mundo competitivo (p. 4), así mismo, Balarezo (2014) enfatizó en decir que “los mensajes y su transmisión son fundamentales en el desarrollo de toda institución” (p. 5). Al respecto, Fernández (2005, p.31), afirmó como el conjunto de estrategias y acciones destinadas a agilizar y dinamizar la circulación de información.

Por otro lado, con respecto al engagement, Juárez (2015) mencionó es un estado en el que las personas se sienten con energías ante el trabajo realizado, por ese motivo, la correspondencia entre la entidad y el compromiso son dos componentes esenciales quienes contribuyen a potenciar la fuerza de trabajo en el interior de las organizaciones.

En nuestro País en los últimos años se le ha otorgado relevancia a la comunicación institucional como un método importante entre la fuerza de trabajo con el propósito de

fortalecer el nivel de compromiso en la entidad. En este sentido, Charry (2018) en su artículo científico indicó que todos los organismos de administración pública poseen un insuficiente intercambio de información interna y bajos niveles de clima organizacional, sin embargo, para Orozco (2012) en el Perú los problemas que se enfrentan son la carencia de indicadores confiables y concretos de comunicación interna.

Como se ha mencionado, sólo algunas empresas tienen un sistema completo de escucha que les permita monitorear las diversas dimensiones de la Comunicación interna de forma periódica y comparativa. (p.10).

En las entidades del Gobierno del Perú se adolece del nivel de compromiso y una de las falencias es la poca o escasa comunicación entre los miembros de las instituciones a causa de una estructura endeble provocando falta de estímulo, desconexión de los trabajadores.

Desde el punto de vista específico en el Gobierno Regional de Lambayeque se pone de manifiesto que hay inconvenientes con la comunicación institucional, con los trabajadores y los ejecutivos, tal es así que se percibe un entorno de trabajo complicado con las labores en la entidad, el que se ve plasmado en las actitudes de cada empleado, en el comportamiento, y la voluntad para realizar sus actividades, las interrelaciones progresivamente disminuidas con los trabajadores y el desarrollo en el ejercicio profesional. En torno al nivel de compromiso se hace hincapié que hay ausencia de una adecuada participación entre trabajadores, no se encuentran llenos de energía para realizar su labor, un ligero fervor, laboran únicamente el horario fijado sin establecer una vinculación con la organización.

El problema se planteó del modo siguiente ¿Cuál es la relación que se establece entre la comunicación interna y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque?

El estudio se justificó de forma teórica porque permite aumentar los saberes respecto del proceso de comunicación interna y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque, se detallaron los distintos cuerpos de conocimientos asociados con estas variables, como también la relevancia de tenerlas en cuenta dentro de la línea de investigación de gestión de las organizaciones.

El estudio se justificó en forma práctica, porque permite al gerente administrativo del Gobierno Regional de Lambayeque a decidirse en beneficio del fortalecimiento de la difusión organizacional por lo tanto del nivel de compromiso de los trabajadores, asimismo planteó una fundamentación social, puesto que mediante las conclusiones se podrán realizar cambios de progreso en la organización que hará participe a los trabajadores los mismos que prodrán decidir para relacionarse de forma óptima, reciprocamente, a la par ir afianzando el nivel de compromiso en la organización, además argumentó de manera metódica, debido a que el análisis se ciñe a las directrices del enfoque académico y los mecanismos aplicados pueden ser manejados en nuevas averiguaciones análogas.

Se planteó el objetivo general: Identificar la relación que hay entre la comunicación institucional y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque y objetivos específicos como: determinar el grado de comunicación interna. Precisar el grado de enagement. Examinar la correspondencia existente entre la comunicación interna y el enagement.

Asimismo, se formuló la hipótesis general: Preexiste correspondencia notable entre la comunicación institucional y el nivel de compromiso en el Gobierno Regional de Lambayeque y la hipótesis nula: No existe relación notable entre la comunicación institucional y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Se hizo el análisis de trabajos previos mundiales como: Pérez y Pedraza (2018) en su investigación cuyo propósito primordial es evaluar la calidad del workengagement y su conexión con la información. En cuanto a la metodología utilizada fue descriptivo-mixto y se encuestó a 45 trabajadores. Los resultados fueron incidencia entre ambas variables en lo que concierne al deber contraído por los empleados. En definitiva se ultimó que, efectivamente hay una correlación significativa.

Se está de acuerdo con el escritor quien advierte que es imprescindible tener una relación adecuada la que debe comenzar con el jefe, misma que tiene que ser efectiva con el fin de incentivar e involucrar al recurso humano. Dicha comunicación llega más allá de una transferencia de noticias.

En cambio, Berthe (2017) su propósito es investigar la repercusión de la comunicación institucional de la fuerza de trabajo en su conformación de parentesco mediante los modelos de un holandés y una compañía de venta de madero Suizo. En lo que respecta fue de tipo descriptiva-correlacional, utilizando para ello una entrevista realizada a 23 ciudadanos a manera de modelo garantizando el acopio de datos. Los resultados alcanzados expusieron que en una y otra compañías la comunicación institucional se da en una mínima proporción dado a los componentes que obstaculizan en su evolución. Por último se dedujo que las dos variables muestran un aspecto de categoría el que es distinguido por la fuerza laboral. Concordamos con la escritora quien toma en consideración que la comunicación en la institución concede a la fuerza de trabajo aceptar una responsabilidad a consecuencia del conocimiento que distinguen del ambiente.

En este sentido, Wills (2017) indagó la correlación existente entre la complacencia con la información interna y la responsabilidad institucional entre los empleados. La metodología fue diseño descriptivo- correlacional se concluyó que entre ambas variables si existe relación. Coincidimos con el escritor cuando señala que la apreciación de la entidad se encuentra seriamente condicionada por la valoración de los profesionales en cuanto a la información, la que le va posibilitar tener una gran responsabilidad con su labor siempre y cuando la información que proporcionan es la correcta.

Por otro lado, O Neil(2015)en su tesis cuya finalidad fue precisar cuáles son los conductos de la comunicación institucional en los EAU que contribuyen a establecer en el recurso humano una vinculación con las labores. En lo que referido a la metodología fue de tipo cuantitativa trabajó con 78 empleados. Finalmente se concluyó que la información que se da internamente potencia la participación en la fuerza de trabajo pues es una manera de enlazar un organismo con su personal con descendencia y filosofías desiguales. Concordamos con lo descrito con el escritor donde señala que lo fundamental para que el personal se involucre con su función está sujeto a una adecuada comunicación en el interior de la institución proporcionada por el jefe de la empresa.

De acuerdo con Karanges (2014) en su tesis *“Optimización del compromiso del empleado con comunicación interna: a perspectiva de intercambio social”* cuya naturaleza es hacer frente a la repercusión del deber íntimo de los recursos humanos. La metodología fue descriptiva contó con 54 personas. Se demostraron que las variables se vinculan mutuamente de ahí la prioridad de forjar lazos que consoliden la comunicación. En último lugar se dedujo que los patrones de repercusión indirecta suministran datos esenciales sobre la correlación entre la forma de comunicarse al interior y la obligación asumida por la fuerza de trabajo. En lo mencionado por el descubridor se coincide en la relevancia que asume la comunicación dentro de la institución debiendo ser verdadera de modo que el trabajador desarrolle una obligación con la compañía que se encuentre operando.

Con respecto a los trabajos nacionales: Ríos (2017) en su tesis cuya intencionalidad fue realizar un análisis de la relación existente entre la comunicación dentro de la organización y la administración de controversias. Fue descriptivo-correlacional, con un grupo de estudio de 179 colaboradores. Se evidenció que hay un vínculo escaso entre ambas fluctuantes con el objeto de tener un correcto gobierno de los escenarios de confrontación. En conclusión la comunicación dentro de la organización es conveniente en base a la detección inmediata de las circunstancias de confrontación y su respuesta rápida. Concordamos con la investigadora que comunicarse dentro de la organización es fundamental con el fin de aprender cómo proceder ante escenarios de confrontación entre la fuerza de trabajo.

En virtud de Mori (2017) en su tesis el propósito fue el impacto en medio de la comunicación institucional y el nivel de compromiso. El diseño correlacional contó con 25

colaboradores. Los hallazgos se circunscribieron al hecho que existe una correspondencia positiva hasta cierto punto de significación. Concordamos con el escritor cuando refiere que mientras más comunicación hay dentro de la organización la participación por el lado del recurso humano igualmente se elevará.

En cambio, Arcila (2017) en su teoría, su finalidad fue establecer el nexo con la comunicación institucional y la identificación docente, fue correlacional contó con 35 personas. Los resultados determinaron que el deber de ofrecer conocimientos es del gerente el mismo que las transmite por intermedio de múltiples vías las que deben circular con facilidad para generar un escenario de confiabilidad que apoyará a que el personal se reconozca en su entorno laboral. Se concluyó que existe una relación moderada. Concordamos con el escritor donde señala que el contacto al interior de las entidades es relevante y beneficioso para garantizar que la fuerza laboral se considere identificada y comprometida con su agencia de empleo.

Por otra parte, Silva (2017) en su estudio su fin fue determinar la correlación que existe entre la comunicación organizacional al interior de la entidad y la demanda institucional contó con 850 trabajadores. Los resultados que hay correlación regular. Finalizó que el nexo entre las variables es considerable y verdadero en relación al nivel de fiabilidad. Concordamos con lo indicado en que la comunicación en la entidad es la herramienta que faculta construir en los empleados un sentido de participación y asociación con su lugar de labores.

Para Aréstegui (2015) en su estudio su objetivo analizar el rol que cumple el proceso comunicativo como propiciador del engagement. La metodología de tipo descriptivo con la que se destinó a 21 participantes. Finalmente, se llegó a la conclusión que la inexistencia de un esquema táctico que fomente la comunicación en la organización eficiente obstaculiza que el personal se considere implicado con su lugar de ocupación. Concordamos con el descubridor donde hace referencia a la prioridad en que en cualquier organismo o compañía se requiere contar con un programa informativo que potencie el sentido de dedicación en sus profesionales o fuerza de trabajo.

En lo referente a la difusión en las instancias se determinó conforme a De Castro (2016) quién señaló como un conjunto de acciones en el interior de una organización y nace como exigencia para interactuar con los sujetos.

Almenara (2014) la define igual que un conjunto de contenidos correspondidos por la empresa y los empleados por eso es imprescindible apoyarse en una planificación estratégica con relación a la difusión, de ahí que para el escritor la difusión dentro de la institución es el medio como se conecta todos los perfiles de sus colaboradores lo que establecerá el modo como se ejecuta el intercambio de datos.

Sin embargo, Berceruelo (2012) mencionó es un medio significativo y en consecuencia primordial hacia el avance de una empresa ya que contempla la totalidad del desarrollo de información. Así pues es vital que el guía de la compañía sea el primordial delegado de la misma siendo su deber conservarla idónea y provechosa.

Adicionalmente, Arizcuren (2011) mencionó es el desarrollo que por medio del estilo de expresión se transmite de sujeto a sujeto o de una agrupación a otra con el fin de traspasar y difundir conocimientos entre sí en un escenario circunstancial por esta razón se dice también que es un proceso circular y permanente donde todo el mundo se relaciona, en consecuencia la notificación debe ser cruzada logrando la intervención del conjunto.

Asimismo, Marchiori (2011) mencionó es un desarrollo complicado, multidisciplinar e imprescindible para el progreso de las entidades. En tanto que Tessi (2015) definió la comunicación interna pretende informar a los trabajadores de todo lo que sucede en la empresa, en definitiva sobre todo pretende transferir conocimiento y fomentar la intervención de todos los integrantes de la corporación.

Sobre el particular Bustinduy (2010) aludió es necesario por el mejor desarrollo de la entidad, dado que abarca a la totalidad del personal del lugar de trabajo, mismos que maniobraran de manera sistematizada y comunicarán a los usuarios y consignatarios lo que distinguen.

Podemos resumir que es un medio en donde comparten todos los individuos de una compañía la que puede ser verdadera a fin de originar una responsabilidad con su labor.

Entre las posturas del intercambio de noticias dentro de la institución señalamos a Montero y Rodríguez (2014) quienes numeraron el surgimiento de perspectivas volviéndose determinante, permitiendo su alcance y juicio entre ellos se citan ha: a) *Concepción Técnica*: Identificándose pues el aviso es directo y hereditario anticipando la averiguación, b) *Concepción psíquica*: Hace hincapié en el predominio de las

particularidades de los sujetos intervinientes en los procedimientos expresivos, c) *Concepción Periódica*: Se sustenta en el supuesto de medios donde se supone a la información como un procedimiento que se fracciona en procedimientos que se corresponden entre ellos y donde son significativos en su totalidad, d) *Concepción Normativa*: Contempla la información como una herramienta que da dominio y paralelamente es una táctica para dirigir el entorno.

Según Brandolini (2012) consideró las siguientes categorías entre ellas: a) Categoría de Correspondencia pues examina que la reciprocidad entre el personal y el funcionario se lleve a cabo con soltura por medio de vías apropiadas, b) Categoría Funcional, ya que procura que el conocimiento emitido avance por la compañía y así tener notificado al personal, de este modo facilitar y fortalecer el mensaje en general, c) Categoría de Motivación, quiere promover e intensificar la tarea que efectúan la mano de obra en la compañía, y de esta manera originar un panorama atractivo así pues incrementar el desempeño del rendimiento, d) Categoría Conductual, buscando considerar reconocer e incorporar al personal, principios y diferentes propósitos en la organización de su institución, por consiguiente introducir una visión que apoye a los integrantes de la sociedad.

Entre los elementos de comunicación interna podemos citar a Berges (2011) mencionó a la comunicación interna como proceso por el que se traslada datos. Los elementos son los siguientes: a) *Emisor*, b) *Destinatario*, c) *Símbolo*, d) *Canal*, e) *Mensaje*.

Por su parte Martín (2010) agregó otros dos elementos que considera importante en la comunicación interna que mencionaremos: a) retroalimentación: es el factor que demuestra si fue exitoso o no en el proceso. Lo que mide es, si la información llegó de manera apropiada al receptor. b) *Ruido*: Es todo aquello que obstaculiza la comunicación. Por ejemplo: la conexión telefónica deficiente, falla de atención del receptor, uso de lenguajes diferentes, etc.

Es primordial indicar la misión de la comunicación interna así lo precisó Álvarez (2012) sus funciones son: Perfeccionamiento del dinamismo en los integrantes de la asociación alcanzándose mediante un apropiado intercambio de información institucional en lo técnico, particular y ocupacional. La articulación facilita la circulación de la comunicación en toda la entidad haciéndose veloz y con facilidad.

Otro elemento significativo porque intensifica la conexión y formación de las actividades en los diferentes ámbitos de la empresa con esto consigue adecuarse más rápidamente a los distintos escenarios que se exterioricen. Impulsa la afinidad en los miembros del conjunto alcanzando una mejor identificación y comprensión. Al mismo tiempo, contribuye a la caracterización de los individuos que comprenden la agrupación, mismos que practican los principios y determinan a los sujetos que están identificados con la institución.

Por otra parte, Castaño (2015) afirmó que la comunicación interna se divide en: *a) Jerárquico*: esta se da entre los diversos niveles de organización en donde es ascendente cuando se efectúa de abajo-arriba, decreciente de arriba-abajo, *b) Transversal*: dándose con los servidores de un solo departamento, sector o nivel, *c) Oblicuo*: Se lleva a cabo entre seres humanos de diversas, categorías, o dependencias. Este prototipo de información se halla en crecimiento interiormente en las corporaciones, *d) Entre personas*: ocurre entre más de dos sujetos de la asociación, *e) Intragrupal*: se da entre servidores que pertenecen al mismo colectivo, *f) intergrupal*: entre integrantes de distintos colectivos de labores, *g) institucional*: entre la entidad comprendida como algo holístico y distintas áreas de índole interna, *h) Verbal*: se emplea la lengua escrita y hablada, *i) No verbal*: se sustenta en el lenguaje corpóreo, aquí se puede tener en cuenta los procedimientos, los comportamientos, las políticas y los símbolos.

Entre las ventajas de la comunicación interna en consonancia con Pinillos (2016) mientras se dé de forma apropiada anima a los trabajadores y al resto de participantes a contribuir con disposición y ánimo pues se hallan compenetrados con la entidad. Los compañeros no tienen duda alguna de lo que hay que hacer en virtud del conjunto, a raíz de la comunicación institucional obtienen conocimientos fidedignos ayudándolos adoptar las más óptimas elecciones, por ende se puede afirmar que su cooperación es dinámica. Su colaboración efectiva es a cada instante, evidente y moralista. Está al corriente con la misión que tiene que desempeñar en beneficio de la compañía y de cada uno de los que la constituyen.

De Castro (2016) contempló que las magnitudes del cambio de información en la compañía son los subsiguientes: *Dimensión 1: Información creciente*, es la contraria a una decreciente y ocurre a partir de los eslabones de jerarquía de más bajo nivel acerca del de

nivel máximo. Concede a los participantes laborar y cooperar en el acogimiento de decisiones con perseverancia, originalidad e imaginación.

Otros consideran que el cambio de información creciente es significativo e indispensable en función a la misma se ejecuta el feedback. *Dimensión 2: Información decreciente*, se ocasiona cuando los eslabones de orden superior de la entidad transfieren uno o más datos a los niveles menores. Transmite el orden en que se realizarán las tareas, roles, etc, siendo la más importante informar la cultura de la entidad y como ejecutarla. *Dimensión 3: Información Intersectorial*, existiendo entre integrantes de un orden semejante, siendo entre áreas, colectivos o uno por uno sin la participación de cualquier mando. El conocimiento que recoge lo logra recabar de las reuniones, comisiones, documentos, etc.

En cuanto a la siguiente variable engagement, de acuerdo con Flores, Jiménez, Juárez, Merino, Guimet (2015) identificaron a manera de categoría que comprende la fuerza, entrega y la impregnación.

En cambio, Schaufeli y Bakker (citado por García 2013) indicaron que es el pacto desempeñado por la fuerza laboral de una sociedad. Para Giraldo y Pico (2012) es un vínculo positivo con el participante y el organismo lo que le será útil para conservar la estabilización y superación dentro del mismo.

A la vez Cárdenas y Jaik(2014) proyectan que el engagement determina los criterios ocupacionales los cuales se catalogan en dos colectivos, por una parte los elementos angustiosos y por otra, los componentes de motivación.

Al mismo tiempo Cumpa (2015) constituye la implicancia del amor propio de los integrantes de la entidad sobre el cumplimiento de roles de labores expresa que los seres humanos se interpolan y se manifiestan a sí mismos de modo físico, cognitivo y emocional en el transcurso de la práctica de las relaciones en el ámbito laboral.

En función a Téllez y Torres (2012) quienes identifican el engagement como manera de condición emocional favorable asociada a las labores y expresado por la vigorización, la asimilación y el involucramiento. La fuerza hace referencia a los elevados niveles de voluntad y rendimiento para laborar en forma diaria. El empeño se asocia con la

pasión, la motivación y los desafíos que surgen en el quehacer. Finalmente la asimilación guarda relación con la meditación y el cómo se experimenta el transcurso de época .

Mientras tanto Salgado y Peiro(2013) lo conceptuaron igual que un total constituido por prácticas efectivas con las que dispone el trabajador respecto a su empleo existiendo un estrecho vínculo con la entidad.

Por lo tanto, es posible inferir que el engagement guarda relación con el entusiasmo, la energía y el anhelo de descubrir asuntos novedosos para asumir distintos desafíos generando ahí actitudes efectivas y de empeño.

Conforme a Bravo (2013) argumentó que hay cuatro criterios que facilitan diseñar el nivel de responsabilidad y seguidamente indicaremos: a) El progreso y la primacía fortalecen y afianzan el accionar individual, b) los temas de éxito y tropiezos en los otros, genera inexistentes anticipaciones en el servidor, c) la sensación orla fomenta la idea de efectividad individual, d) incentivar la consecuencia de desempeño, conduce al perfeccionamiento de situaciones emocionales y desgaste del dinamismo por encima de la media en sus quehaceres de todos los días.

Entre los motivos del engagement García (2013) tomó en consideración evaluar los motivos que dan origen el nivel de vinculación: a) *Capital propio*: son las opiniones personales que se posee relativa a la capacidad respecto a las labores y la autoeficacia como la fuente y consecuencia del engagement, b) recursos de labores, involucra: involucra las horas trabajadas por los servidores que contribuya al descanso y recuperación luego de un arduo espacio laboral, además de percibir una inmejorable atmósfera de trabajo y la ayuda de los pares y autoridades encargadas, c) empleo-linaje: son los sujetos que aprecian sentimientos favorables.

Existen elementos que posibilitan el engagement en los seres humanos, por su parte Cumpa (2015) mencionó: A nivel personal las experiencias positivas adquiridas en su hogar, con amigos, etc. Desde el punto de vista profesional gracias a la buena actitud por parte del jefe y a causa de su administración efectiva hace que profundice su pasión, bienestar y aspiraciones de ocuparse. Además por el beneficio y soporte que cuenta por el lado de sus jefes y colegas en los escenarios dificultosos. Por consiguiente resulta que

cuando un individuo está bien en su centro de labores y con la jefatura su índice de productividad y desempeño incrementa.

Las magnitudes del engagement que tenemos en cuenta en la averiguación es de los autores Schaufeli y Bakker (citado por García 2013) toman en consideración un triunvirato de magnitudes: *Magnitud 1: La energía*, expresada a una escala superior de energía y la disposición de realizar correctamente los asuntos en su labor de lado del recurso humano. Un distintivo singular es el gran vigor y perseverancia en tanto se ejercen las labores. Dimensión 2: la entrega asociada con la emoción, iluminación y otras metas en las labores. Se precisa por el sentimiento de relevancia y desafío. Dimensión 3: La absorción, se relaciona con la complacencia y concentración con la que la persona ejecuta su tarea evidenciando cierto entusiasmo que no observa la temporalidad transcurrida, postulando elevados niveles de satisfacción subjetiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

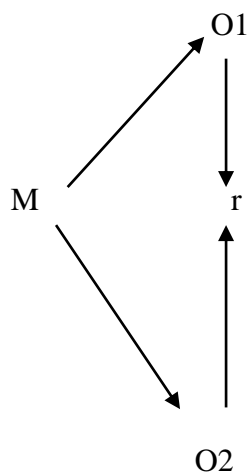
Tipo

El análisis es esencial, según Ñaupas et al. (2018), busca descubrir otros saberes.

Diseño

Es no experimental, corte transversal o transeccional, coorelacional.

El diseño correlacional es como se indica a continuación:



Dónde:

M: Trabajadores

O1: Comunicación interna

O2: Engagement

r: relación entre el análisis de las variables

Enfoque

El criterio manejado fue de cantidad, Ñaupas et al. (2018) recoge datos y los procesa en forma estadística

Nivel

Es correlacional, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) busca asociar varias variables (p.87).

Variables

Variable 1: Comunicación interna

Descripción teórica

Berceruelo (2012) refiere que la comunicación interna es un recurso muy relevante y por consiguiente fundamental para el desarrollo de una empresa abarcando lo mismo que implica el desarrollo de la correspondencia.

Definición operacional

El formulario a fin de evaluar la comunicación institucional correspondió al autor Churasi (2015) adecuado por Yeny Suárez Huamán (2019), dicho instrumento constó de 27 ítems.

Variable 2: Engagement

Definición conceptual

Flores, C, Jiménez, M, Juárez, A, Merino, C, Guimet, M. (2015) definieron como una categoría que comprende la fuerza, entrega y la recepción.

Definición operacional

El formulario con el fin de evaluar el engagement fue el uso de la Escala Utrecht de Engagement en el lugar de labores (UWES-9) de los descubridores Schaufeli y Bakker (2003) acondicionado por Yeny Suárez Huamán (2019), constó de 17 ítems.

3.2. Operacionalización:

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Comunicación interna

| DIMENSIÓN | INDICADOR | ÍTEMS | ESCALA | NIVELES |
|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------|------------------|------------------------|
| | | | Y VALOR | Y RANGOS |
| Comunicación ascendente | Conocimiento pertinente | 1,2,3, | Nunca (1) | Deficiente [27 – 62] |
| | | 4,5,6, | | |
| | Esmero, desasosiegos y propuestas | 7,8,9,10,11,12, | Casi nunca (2) | Eficiente [63 – 98] |
| | Información inmediata | | A veces (3) | Muy eficiente [99– 35] |
| | | | Casi siempre (4) | |
| | | | Siempre (5) | |
| Comunicación descendente | Recomendación e interés | 13,14,15, | | |
| | Lenguaje y liderazgo | 16,17,18, | | |
| Comunicación horizontal | Intereses y necesidades | 19,20 | | |
| | | 21,22,23,24, | | |
| | Diálogo | 25,26,27 | | |
| | Realaciones y respeto | | | |

Fuente: Churasi (2015) adaptación Ayaipoma (2019)

Tabla 2**Operacionalización de la variable 2: Engagement**

| DIMENSIÓN | INDICADOR | ÍTEMS | ESCALA Y VALORES | NIVELES Y RANGOS |
|--------------------|-----------------------|--------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Energía | Dinamismo profesional | 1,2 | Nunca (1) | Bajo [17 – 39] |
| | Fervor | 3, 4,6,12 | Casi nunca (2) | Medio [40 – 62] |
| | Período | 5 | A veces | Alto [63 – 85] |
| | Perseverancia | | Casi siempre (3) (4) | |
| | | | Siempre (5) | |
| Empeño | Objetivo | 7,8 | | |
| | Motivación | 9 | | |
| | Satisfacción | 10,11 | | |
| Asimilación | Omisión | 13,14 | | |
| | Sumido | 15,16,17 | | |

Fuente: Schaufeli y Bakker (2003) adaptación Ayaipoma (2019)

3.3. Población y muestra

Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), es el total de las unidades de estudio. (p.334)

La población fue censal fue de 80 trabajadores en el Gobierno Regional de Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La encuesta. Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), definieron: “destinada a obtener datos” (p.336).

Instrumento

Los cuestionarios sobre comunicación interna y engagement.

Ficha técnica 1

Designación : Interrogatorio de comunicación institucional

Creador : Churasi (2015)

Adecuado : Yeny Suárez Huamán (2019)

Propósito : Determinar la opinión

Conducción : Colectiva

Período : 40 minutos

Grado de valoración : Proporción politómica

Ficha técnica 2

Designación : Interrogatorio de engagement

Creador : Schaufeli y Bakker (2003)

Adecuado : Yeny Suárez Huamán (2019)

Propósito : Determinar la opinión

Conducción : Colectiva

Período : 40 minutos

Grado de valoración : Proporción politómica

Validez

Respecto a la autenticidad Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), mencionaron “es la cuantificación del instrumento.” (p. 340).

Se validó por personal especializado, que fue analizado y certificado para ser ejecutado.

Tabla 3

Distribución de los jueces evaluadores

| VALIDACIÓN | | | | |
|-------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| EXPERTOS | PERTINENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | CALIFICACIÓN |
| | Sí | sí | sí | Viable |
| | Sí | sí | sí | Viable |
| | sí | sí | sí | Viable |

Fuente: propia

Confiabilidad

Se administró a 20 profesionales utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Prueba de confiabilidad variable 1: Comunicación interna

Estadístico de fiabilidad

| ALFA DE CRONBACH | Nº DE ELEMENTOS |
|-------------------------|------------------------|
| 0.831 | 27 |

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Alcanzó un coeficiente de 0,831 por ello, la herramienta es sumamente fiable.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad variable 2: Engagement

Estadístico de fiabilidad

| ALFA DE CRONBACH | Nº DE ELEMENTOS |
|-------------------------|------------------------|
| 0.811 | 17 |

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Consiguió un coeficiente de 0,811 en consecuencia, el mecanismo es considerablemente fiable.

3.5. Procedimiento:

Se recogió la evidencia mediante el cuestionario de comunicación interna y engagement). Procediéndose luego a solicitar la autorización correspondiente al gerente administrativo y al jefe de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Lambayeque, para que nos brinden la información respectiva. Luego, el instrumento que aplicado a 20 colaboradores que participaron de la prueba piloto para hallar la confiabilidad

Luego de la obtención de la fiabilidad se aplicó el instrumento a toda la población, por lo tanto se empleó una población censal.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Se aplicó el cálculo narrativo y de deducción para ello se usó el coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos Éticos

En el estudio se obtuvieron datos realmente fidedignos y no se produjo la manipulación de la información en ninguna parte de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 6

Nivel de la comunicación interna

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Insuficiente | 16 | 20,0 |
| Eficaz | 29 | 36,3 |
| Muy eficaz | 35 | 43,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

El 20% de los servidores lo aprecian en un nivel deficiente; el 36%, en un grado eficiente y el 43,8% expresa que la comunicación interna es muy eficiente

Tabla 7

Nivel de comunicación ascendente

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Insuficiente | 21 | 26,3 |
| Eficaz | 16 | 20,0 |
| Muy eficaz | 43 | 53,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

El 26,3% de los servidores lo aprecian en un nivel deficiente; el 20%, en un grado eficiente y el 53,8% expresa que la comunicación ascendente es muy eficiente.

Tabla 8*Nivel de comunicación descendente*

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Insuficiente | 22 | 27,5 |
| Eficaz | 28 | 35,0 |
| Muy eficaz | 30 | 37,5 |
| Total | 80 | 100,0 |

El 27,5% de los servidores lo aprecian en un nivel deficiente; el 35%, en un grado eficiente y el 37,5% expresa que la comunicación descendente es muy eficiente.

Tabla 9*Nivel de comunicación horizontal*

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Insuficiente | 10 | 12,5 |
| Eficaz | 35 | 43,8 |
| Muy eficaz | 35 | 43,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

El 12,5% de los servidores lo aprecian en un nivel deficiente; el 43,8%, en un grado eficiente y el 43,8% expresa que la comunicación horizontal es muy eficiente.

Tabla 10

Nivel de engagement

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Inferior | 15 | 18,8 |
| Intermedio | 27 | 33,8 |
| Superior | 38 | 47,5 |
| Total | 80 | 100,0 |

El 18,8% de los servidores lo aprecian en un grado inferior; el 33,8%, en un grado intermedio y el 47,5% expresa que el nivel de engagement es superior.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Comunicación Interna y Engagement

Hipótesis general

Ho. No se halla correlación relevante entre la comunicación institucional y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque

Hi. Se halla correlación relevante entre la comunicación institucional y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque

Tabla 11***Correlación comunicación interna y el engagement***

| | | Comunicación interna | Engagement |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| | Coeficiente de correspondencia | 1,000 | ,782** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 80 | 80 |
| Rho de Spearman | Coeficiente de correspondencia | ,782** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 80 | 80 |

** . La correspondencia es relevante al grado 0,01 (doble).

Existe una correlación de 0,782 alta y positiva con un p- valor de 0.000 considerable entre la comunicación institucional y el engagement.

4.2.2. La Comunicación ascendente y el engagement**Hipótesis específica 1**

Ho. No se halla correlación relevante entre la comunicación creciente y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.

Hi. Se halla correlación relevante entre la comunicación creciente y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.

Tabla 12***Correlación la comunicación ascendente y el engagement***

| | | | Comunicación Ascendente | Engagement |
|-----------------|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación ascendente | Coeficiente de correspondencia | 1,000 | ,673** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 80 | 80 | |
| | Engagement | Coeficiente de correspondencia | ,673** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 80 | 80 | |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Existe una correlación de 0,673 moderada y positiva con un p- valor de 0.000 considerable entre la difusión creciente y el engagement.

4.2.3. La Comunicación Descendente y el Engagement**Hipótesis Específica 2**

Ho. No se halla correlación relevante entre la difusión decreciente y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.

Hi. Se halla correlación relevante entre la difusión descendente y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.

Tabla 13***Correlación la Comunicación Descendente y el Engagement***

| | | | Comunicación descendente | Engagement |
|--------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación descendente | Coeficiente de correspondencia | 1,000 | ,711** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Engagement | Coeficiente de correspondencia | ,711** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . La correspondencia es notable al nivel 0,01 (doble).

Existe una correlación de 0,711 alta y positiva con un p- valor de 0.000 significativa entre la difusión decreciente y el engagement.

3.2.4. La Comunicación Horizontal y el Engagement.**Hipótesis Específica 3**

Ho. No se halla correlación relevante entre la difusión transversal y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.

Hi. Se halla correlación relevante entre la difusión transversal y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.

Tabla 14***Correlación la comunicación horizontal y el engagement***

| | | | Comunicación Horizontal | Engagement |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,870** |
| | Comunicación horizontal | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Engagement | Coefficiente de correlación | ,870** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . La correspondencia es notable al grado 0,01 (doble).

Existe una correlación de 0,870 alta y positiva con un p- valor de 0.000 significativa entre la difusión transversal y el engagement.

V. DISCUSIÓN

Acerca de la hipótesis general, basándose en Rho de Spearman genera una correspondencia de 0,782 elevada y eficaz entre la comunicación interna y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque. Estas conclusiones están acreditadas por Berthe (2017), finiquitó que en una y otra compañías la comunicación institucional se presenta en una mínima proporción a causa de las circunstancias que obstruyen su evolución. En definitiva se dedujo que cada variable aporta un componente de alto grado el mismo que es distinguido por la fuerza de trabajo.

Ríos (2017), llegó a la conclusión de que la difusión institucional de la presente universidad es indicada a raíz del reconocimiento pertinente de las circunstancias conflictivas y su resolución de forma rápida. Concordamos con la escritora, la difusión institucional es vital para estar al tanto y proceder en relación a escenarios de confrontación en el trabajador directivo.

En cuanto a la hipótesis específica 1, muestra una correspondencia de 0, 673 moderada y favorable entre la comunicación ascendente y el engagement. Asimismo, Pérez y Pedraza (2018). Coincidimos con el investigador donde indica que si es preciso llevar un contacto adecuado por el lado del jefe, por lo que tiene que ser tangible para estimular e involucrar a sus empleados. Dicho intercambio de información está por encima de una remisión de datos.

En tal sentido Mori (2017), infirió que entre las variables existe un vínculo satisfactorio, pese a todo se presenta una insuficiente comunicación institucional a causa de la pésima asignación de los recursos que ofrece la sala de fiestas Anaconda. Concordamos con el investigador cuando menciona que a más comunicación dentro de la organización la participación de los empleados de igual forma será más fuerte.

En cuanto a la hipótesis específica 2, proyecta una correspondencia de 0,711 superior y satisfactoria entre la comunicación descendente y el Engagement, nuestras deducciones son acreditadas por Wills (2017). Entre una y otra variable si se establece un nexo por este motivo está claro que los funcionarios deben enfocarse en la comunicación dentro de su organización la que será de ayuda en la visión y participación del personal. Coincidimos con el investigador donde señala que la noción de la institución se muestra

altamente condicionada por la valoración del recurso humano en lo que concierne a la difusión y esta va a admitir someterse a una más grande obligación con su oficio si el conocimiento que le proveen es el correcto.

Arcila (2017), contempló que se establece una vinculación ligera entre las variables. Concordamos con el escritor una vez que señala que la comunicación dentro de la organización es transcendental y propicia a fin de asegurar que los empleados se consideren establecidos y entregados con su lugar de labores.

En cuanto a la hipótesis específica 3, genera una correspondencia de 0,870 superior y favorable entre la difusión transversal y el engagement. Estas conclusiones están acreditadas por Neil (2015). Quien Afinó que la comunicación dentro de la organización promueve el deber en los trabajadores por cuanto es un modo de relacionar una entidad con su fuerza laboral diferencial y filosóficamente desiguales entre ellos. Concordamos con lo manifestado por el investigador donde señala que el secreto a fin de que la mano de obra se involucre con su tarea obedece a una excelente comunicación en la entidad ofrecida por el guía de la compañía.

Silva (2017) Dedujo que la reciprocidad entre una y otra variable es sustancial y eficaz referente al nivel de intimidad. Concordamos con lo explicado por el creador que la difusión institucional es un medio que posibilitará promover en los recursos humanos el pensamiento de adhesión y cooperación con el entorno laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. La comunicación institucional se asocia inmediata ($Rho= 0,782$) y notablemente ($p=0.000$) con el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.
2. La comunicación ascendente se vincula seguida ($Rho=0,673$) y marcadamente ($p=0.000$) con el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.
3. La comunicación descendente se conecta continua ($Rho=0, 711$) y ampliamente ($p=0.000$) con el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.
4. La comunicación horizontal se corresponde directa ($Rho=0,870$) y sustancialmente ($p=0.000$) con el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.

VII. RECOMENDACIONES

Llevar a cabo seminarios de información que haga participe a cada uno de los empleados con el propósito de potenciar el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque.

Proceder a practicar una declaración sin trabas con el gerente administrativo que consienta una labor dinámica, elaboración de políticas y consolidar la comunicación creciente en el Gobierno Regional de Lambayeque.

El gerente administrativo debe ejercer un liderazgo democrático para fortalecer la comunicación descendente en los trabajadores en el Gobierno Regional de Lambayeque.

Ejercer articulaciones por sectores con el objetivo de que no queden dudas, discrepancias o duplicación de las actividades e intensificar una comunicación eficaz intersectorial con todos los integrantes que laboran en el Gobierno Regional de Lambayeque.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2007) *Comunicación Interna, la Estrategia del Éxito*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. México. Revista Razón y Palabra. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/1995/199520729023/>
- Álvarez, M. (2012). *Comunicación Interna y Universidad*. Universidad De Sevilla. Sevilla. España.
- Amanqui, R. y Sarmiento, M. (2018) “*Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa julio – 2017*” (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Almenara, R. (2014). *Comunicación interna en la empresa*. Barcelona. España: Editorial UOC
- Arcila, J. (2017) “*Relación entre la comunicación interna con la identificación el personal administrativo y docente de la Institución Educativa San Marcelo - Trujillo, 2016*”, (Tesis de licenciatura) Universidad Privada del Norte en Trujillo, Perú.
- Aréstegui, C. (2015) “*El rol de la comunicación en el desarrollo y fortalecimiento del engagement social: caso ONG Minkando*”, (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Arizcuren, A. (2011) *Guía de Buenas Prácticas de Comunicación Interna*. Madrid. España: Editorial PEAPS.
- Ascurra, L. y Quispe, Y. (2017) “*Engagement y comunicación organizacional en el personal de una Empresa Privada de Pomalca*” (Tesis de licenciatura) Universidad Señor de Sipán -Pimentel, Chiclayo, Lambayeque.
- Asociación de Directivos de la Comunicación (2010). *El estado de la Comunicación en España 2010*. Recuperado de <https://mouriz.files.wordpress.com/2010/05/presentacion-estado-de-lacomunicacion-en-espana-2010.pdf>

- Balarezo, B. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. (Tesis de licenciatura), Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperada de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Berceruelo, B. (2011). *Comunicación Interna en la Empresa: Claves y Desafíos*. (1° Ed.). Valencia. España: Editorial WOLTERS KLUWER ESPAÑA S.A.
- Berges, L. (2011). *Gestión de Empresas de Comunicación*. Sevilla, España: Comunicación Social CS.
- Berthe, P. (2017)” *El impacto de la comunicación interna en el compromiso de los empleados en pequeñas empresas familiares: Estudio de caso de un holandés y una empresa de comercio de madera Suiza*” (Tesis de maestría) Universidad Audencia Sciences Com en la ciudad de Nantes, Francia.
- Bobadilla, M. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. (Tesis de magister). Universidad del Pacífico, Lima.
- Borrego, Y. (2016)”*El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales*” (Tesis doctoral), Universidad de Huelva, España.
- Bracca, C. (2011). *La gerencia moderna: Comunicación gerencial*. Revista virtual: Emprendedores y negocios virtuales. México.
- Brandolini, A. (2012). *Comunicación Interna*. Santiago de Chile. Editorial Edecon.
- Bustinduy, L. (2010). *La comunicación interna en las organizaciones* (1° Ed.). Barcelona. España: Editorial UOC.
- Cárdenas, T. Jaik, A. (2014). *Engagement (ilusión por el trabajo) un modelo teórico – conceptual*. (1ra ed.). México: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.

Castaño, S. (2014). *Comunicación interna, motivación y éxito empresarial*. Prnoticias, 133.

Céspedes, F. (2017) “*Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017*” (Tesis de licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.

Charry, H. (2018) La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. vol.9 no.1 Puno ene./jun. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003

Cuevas, F. (2012). *¿Qué es el engagement? Compromiso claro con la empresa y sus regalos*. En Coscatl. R.

Cumpa, D. (2015). *Engagement en Colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Lambayeque: Universidad Señor de Sipán.

De Castro, A (2016) *Manual práctico de comunicación organizacional*. 1ra Ed. Editorial Verbum, Madrid, España.

Deloitte University Press. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human>

Domínguez, D. (2011). *La Cara Interna de la Comunicación en la Empresa*. Madrid, España: Visión Libros.

Fernández, C. (2005). *La comunicación en las organizaciones*. México D.F: Trillas

Fernández, S. (2012). *Cómo gestionar la comunicación: en organizaciones públicas y no lucrativas*. . Madrid: ES: Narcea Ediciones.

- Flores, C, Jiménez, M, Juárez, A, Merino, C, Guimet, M. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. Revista Scielo vol.21 no.2
Recuperado:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- Gan, T. (2012). *Comunicación interna*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- García, C. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013*. (Tesis de maestría). Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Giraldo, V. y Pico, M. (2012). *Engagement vínculo emocional del empleado con la organización*. En Intellectum.
- Huapaya, K. (2017) “*Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*”, (Tesis de licenciatura) Universidad de César Vallejo, Nuevo Chimbote-Perú.
- Juárez, A. (2015). *Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli*. *Revista Liberabit*, 21(2), 187-194. Recuperado de:
http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_21_2_engagement-laboraluna-concepcion-cientifica-entrevista-con-wilmar-schaufeli.pdf
- Karanges, E. (2014) “*Optimización del compromiso del empleado con comunicación interna: a perspectiva de intercambio social*” (Tesis de maestría) Universidad de Tecnología de Queensland, Australia.
- Lasso,L. (2015) “ *Estudio comparativo del engagement y el compromiso laboral de las generaciones X e Y*” (Tesis de licenciatura) Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina, 60 pp.

- Mayo,C. (2014). *Problemas internos en el ambiente laboral*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/problemas-internos-en-el-ambiente-laboral/>
- Marchiori, M. (2011) *Comunicación interna: una visión más amplia en el contexto de las organizaciones*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Ciencias de la Información, vol. 42, núm. 2, mayo-agosto, pp. 49-54
<http://www.redalyc.org/pdf/1814/181422294008.pdf>
- Martin, F. (2010) *Comunicación en las empresas e instituciones*. Salamanca, España: Ediciones Universidad Salamanca.
- Montero, E. y Rodríguez, M. (2014). *Comunicación Interna y Gestión Organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. Perú.
- Mori, R. (2017) “*Comunicación interna y su influencia en el engagement de la empresa la Paesana S.A.C Tarapoto, 2017*” (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Ñaupas, H, Valdivia, M, Palacios, J. y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5ª. Edición, Bogotá; Ediciones de la U.
- Ocon,E. (2017) “*Nivel de relación del compromiso organizacional, comunicación organizacional y la satisfacción del trabajo: evidencia desde México*”, Revista Internacional Administración y Finanzas, Vol. 10, No. 4, 2017, pp. 81-89
- O Neil, R. (2015) “*Compromiso de los empleados y comunicación interna :un estudio de Emiratos Árabes Unidos*”, Universidad Sayed Émiratos Árabes Unidos, revista Journal Business.

- Orozco, R. (2012). Barreras de la comunicación interna. Recuperado de: <http://www.desarrolloweb.com/articulos-copyleft/articulo-barreras-en-lacomunicacion-organizacional.html>
- Palacios P. (2014) “*Diagnóstico sobre la valoración del “engagement” como factor de eficiencia y bienestar en los empleadores*” (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León, España. 48 pp.
- Pérez, J. y Pedraza, X. (2018)” *Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana*” SIGNOS ISSN: 2145-1389, Vol. 11, N.º 1 , Enero-junio 2019 ,p. 37-53
- Pinillos, A. (2016). “*Comunicación Interna, un paseo por el tiempo.* ” Harvard-Deusto Business Review
- Ramos, M. (2017) “*La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte, Lima. 2016*”, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Ribeiro,L.(2015) *Generar beneficios*. Ediciones Urano S.A., Pág0. 99.
- Ríos, C. (2017) “*Comunicación interna y su relación con el manejo de conflictos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín de la ciudad de Tarapoto año 2016*” (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarpoto, Perú.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ma ed.). México: Pretince - Hall.
- Ruiz L. (2013). *El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de Estudios Empresariales (1), 67-86.
- Schaufeli, T y Bakker, R. (2003) *UWES – Utrecht Work Engagement Scale*. Traducción: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco.

- Sayago, L. (2009). *Investigación en comunicación organizacional*. Córdoba: AR: El Cid Editor.
- Silva, H. (2017) “*La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017*” (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sotelo, L. (2016). *Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego*. (Tesis de maestría). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Téllez Y., y Torres L. (2012). *Desempeño académico, Burnout y Engagement en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN – León*, en el primer semestre del año 2012. (Tesis de licenciatura). León: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?*. Revista Educación Volumen 2 número 33(2), 153-170, ISSN: 0379-7082 <http://C:/Users/Maestría-58/Downloads/510-Texto%20del%20art%C3%ADculo-784-2-10-20120803.pdf>
- Tessi, M. (2015). *Comunicación interna en la práctica*. Ciudad de España. Editorial Mc. Grill.
- Valle, M (2014) “*La investigación en Comunicación organizacional en Antioquia-Colombia*”, Revista Luciérnaga, Facultad de Comunicación Audiovisual,(Tesis de maestría) Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, Año 7, Edición 13, Medellín –Colombia.
- Wills, F.(2017) “*La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional : el caso de una universidad ecuatoriana*”,.Revista Austral Comunicación ,Volumen 6 número 1: 133-160. ISSN 2313-9129.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título: Comunicación Interna y Engagement de los trabajadores del Gobierno Regional de Lambayeque.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Problema General: ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque? Problemas Específicos: | Objetivo general: Determinar la relación entre la comunicación interna y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque Objetivos específicos: Determinar la | Hipótesis general: Existe relación significativa entre la comunicación interna y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque Hipótesis específicas: Existe relación | Variable 1: Comunicación interna (Churasi,2015) Adaptación | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas valores | Niveles o rangos |
| | | | Comunicación ascendente | Información oportuna Atención, inquietudes y sugerencias Comunicación oportuna Recomendación e interés Lenguaje y | 1,2,3, 4,5,6, 7,8,9,10,11,12, 13,14,15, 16,17,18, | Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Deficiente [27 – 62] Eficiente [63 – 98] Muy eficiente [99 – 135] |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| horizontal y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque? | la comunicación horizontal y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque. | horizontal y el engagement en el Gobierno Regional de Lambayeque. | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

| VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|---------------------------------------------------------|--------------------|--------------|------------------------|-------------------------|
| Variable 2: Engagement Schaufeli y Bakker (2003) | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas valores | Niveles o rangos |
| Vigor | Energía laboral | 1,2 | Nunca | Bajo [17 – 39] |
| | Entusiasmo | 3, | (1) | Medio [40 – 62] |
| | Tiempo | 4,6,12 | Casi nunca | Alto [63 – 85] |
| | Persistencia | 5 | (2) | |
| | Propósito | | A veces | |
| Dedicación | Inspiración | 7,8 | Casi siempre | |
| | Orgullo | 9 | (4) | |
| | Olvido | 10,11 | Siempre | |
| Absorción | Inmerso | 13,14 | (5) | |
| | | 15,16,17 | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p> | <p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformada por 80 trabajadores de en el Gobierno Regional de Lambayeque.</p> | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario para la comunicación organizacional</p> <p>Autor: Churasi (2015)</p> <p>Adaptación: Yeny Suárez</p> <p>Cuestionario para el engagement</p> <p>Autores: Schaufeli y Bakker (2003)</p> <p>Adaptación: Yeny Suárez</p> | <p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p> |

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE

Cuestionario de comunicación interna

Estimado trabajador:

Solicitamos tu colaboración en la siguiente encuesta:

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable comunicación interna

| | | |
|-----------|----------------------|----------|
| S | Siempre | 5 |
| CS | Casi Siempre | 4 |
| AV | Algunas Veces | 3 |
| CN | Casi Nunca | 2 |
| N | Nunca | 1 |

| COMUNICACIÓN INTERNA | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Comunicación ascendente | | | | | |
| 1. Informas sobre el trabajo que realizas al gerente administrativo de en el Gobierno Regional de Lambayeque. | | | | | |
| 2. El gerente administrativo de en el Gobierno Regional de Lambayeque te informa sobre tu desempeño laboral. | | | | | |
| 3. El gerente administrativo de en el Gobierno Regional de Lambayeque te brinda la confianza necesaria para que le informes sobre problemas de índole personal. | | | | | |
| 4. Recibes la atención adecuada cuando manifiestas al gerente administrativo sobre el trabajo que realizas en en el Gobierno Regional de Lambayeque. | | | | | |
| 5. Manifiestas tus ideas e inquietudes acerca de las actividades que realizas. | | | | | |
| 6. Las sugerencias que realizas al gerente administrativo son tomadas en cuenta. | | | | | |
| 7. Comunicas al gerente administrativo sobre las dificultades | | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| que se presentan en el trabajo. | | | | | |
| 8. Comunicas al gerente administrativo sobre el cumplimiento de las metas en en el Gobierno Regional de Lambayeque. | | | | | |
| 9. Comunicas al gerente administrativo sobre el cumplimiento de las metas en en el Gobierno Regional de Lambayeque. | | | | | |
| Dimensión 2: Comunicación descendente | | | | | |
| 10. Recibe información útil por parte del gerente administrativo sobre las actividades que realiza en el Gobierno Regional de Lambayeque. | | | | | |
| 11. El gerente administrativo te brinda información necesaria sobre las actividades realizadas. | | | | | |
| 12. El gerente administrativo dialoga con los trabajadores sobre los requerimientos y expectativas laborales. | | | | | |
| 13. El gerente administrativo de en el Gobierno Regional de Lambayeque hace recomendaciones para que mejore tu calidad de trabajo. | | | | | |
| 14. El gerente administrativo te da la confianza y libertad suficiente para discutir temas institucionales. | | | | | |
| 15. El gerente administrativo muestra interés por el bienestar de todos los trabajadores. | | | | | |
| 16. El gerente administrativo se expresa con un lenguaje apropiado que te permiten comprender lo que te solicitan. | | | | | |
| 17. El gerente administrativo ejerce un liderazgo democrático en pro de la mejora institucional. | | | | | |
| 18. El gerente administrativo ejerce un liderazgo democrático en pro del bien común de todos los trabajadores. | | | | | |
| Dimensión 3: Comunicación horizontal | | | | | |
| 19. Compartes tus intereses y necesidades con otros trabajadores. | | | | | |
| 20. Compartes experiencias laborales con otros trabajadores. | | | | | |
| 21. Mantienes diálogo fluido con otros trabajadores. | | | | | |
| 22. Mantienes un diálogo amical con otros trabajadores. | | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 23. Mantienes un diálogo eficiente con los demás trabajadores te permite el cumplimiento de las metas laborales. | | | | | |
| 24. Mantienes un diálogo asertivo con los demás trabajadores te permite el cumplimiento de las actividades laborales. | | | | | |
| 25. Mantienes buenas relaciones interpersonales dentro de la institución. | | | | | |
| 26. Respetas las opiniones del gerente administrativo aun estés en desacuerdo. | | | | | |
| 27. Respetas las opiniones de otros trabajadores aun sean diferentes a las tuyas. | | | | | |

Cuestionario de Engagement

Estimado trabajador:

Solicitamos tu colaboración en la siguiente encuesta:

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable engagement

| | | |
|----|---------------|---|
| S | Siempre | 5 |
| CS | Casi Siempre | 4 |
| AV | Algunas Veces | 3 |
| CN | Casi Nunca | 2 |
| N | Nunca | 1 |

| ENGAGEMENT | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Vigor | | | | | |
| 28. En mi trabajo me siento lleno de energía. | | | | | |
| 29. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. | | | | | |
| 30. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. | | | | | |
| 31. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. | | | | | |
| 32. Soy muy persistente en mi trabajo. | | | | | |
| 33. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando. | | | | | |
| Dimensión 2: Dedicación | | | | | |
| 34. Mi trabajo está lleno de significado y propósito. | | | | | |
| 35. Estoy entusiasmado con mi trabajo. | | | | | |
| 36. Mi trabajo me inspira. | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 37. Estoy orgulloso del trabajo que hago. | | | | | |
| 38. Mi trabajo es retador. | | | | | |
| Dimensión 3: Absorción | | | | | |
| 39. El tiempo vuela cuando estoy trabajando. | | | | | |
| 40. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. | | | | | |
| 41. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. | | | | | |
| 42. Estoy inmerso en mi trabajo. | | | | | |
| 43. Me dejo llevar por mi trabajo. | | | | | |
| 44. Me es difícil desconectarme de mi trabajo. | | | | | |

Fuente : Schaufeli Wilmar y Bekker Arnold (2003) Adapatado.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombre: ROMERO PERALTA ALVARO RAFAEL

1.2. Grado académico: MAESTRO

1.3. Documento de identidad: DNI 16498536

1.4. Centro de labores:

Universidad Particular de Chiclayo

Colegio Nacional de San José, Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la investigación: COMUNICACIÓN INTERNA Y ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE.

1.7. Autora del instrumento: Bach. YENY SUAREZ HUAMAN

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy buena (4)

B : Buena

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

| N° | INDICADORES | CATEGORÍAS | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|
| | | MB | B | R | D |
| 1 | La redacción empleada es clara y precisa | X | | | |
| 2 | Los términos utilizados son propios de la investigación científica | X | | | |
| 3 | Esta formulado con lenguaje apropiado | X | | | |
| 4 | Esta expresado en conductas observables | X | | | |
| 5 | Tiene rigor científico | X | | | |
| 6 | Existe una organización lógica | X | | | |
| 7 | Formulado en relación a los objetivos de la investigación | X | | | |
| 8 | Expresa con claridad de intencionalidad de la investigación | X | | | |
| 9 | Observa coherencia con el título de la investigación | X | | | |
| 10 | Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación | X | | | |
| 11 | Es apropiado para la recolección de información | X | | | |
| 12 | Están caracterizados según criterios pertinentes | x | | | |
| 13 | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | X | | | |
| 14 | Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores | X | | | |
| 15 | La estrategias responde al propósito de la investigación | X | | | |
| 16 | El instrumento es adecuado al propósito de la investigación | X | | | |
| 17 | Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica | X | | | |

| | | | | | |
|------------------|------------------------------------------------------|---|--|--|--|
| 18 | Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas | X | | | |
| 19 | Es adecuado a la muestra representativa | X | | | |
| 20 | Se fundamenta en bibliografía actualizada | X | | | |
| VALORACIÓN FINAL | | X | | | |

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

Chiclayo, Abril 8 del 2019



[Handwritten signature]

Mg. Alvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres: CHOPITEA BALAREZO ERLY GICELA

1.2. Grado académico: MAESTRO

1.3. Documento de identidad: DNI 40055868

1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de “San José” – Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la investigación: COMUNICACIÓN INTERNA Y ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE.

1.7. Autora del Instrumento: Bach. YENY SUAREZ HUAMAN

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy buena (4)

B : Buena

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

| N° | INDICADORES | CATEGORÍAS | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|
| | | MB | B | R | D |
| 1 | La redacción empleada es clara y precisa | X | | | |
| 2 | Los términos utilizados son propios de la investigación científica | X | | | |
| 3 | Esta formulado con lenguaje apropiado | X | | | |
| 4 | Esta expresado en conductas observables | X | | | |
| 5 | Tiene rigor científico | X | | | |
| 6 | Existe una organización lógica | X | | | |
| 7 | Formulado en relación a los objetivos de la investigación | X | | | |
| 8 | Expresa con claridad de intencionalidad de la investigación | X | | | |
| 9 | Observa coherencia con el titulo de la investigación | X | | | |
| 10 | Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación | X | | | |
| 11 | Es apropiado para la recolección de información | X | | | |
| 12 | Están caracterizados según criterios pertinentes | x | | | |
| 13 | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | X | | | |
| 14 | Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores | X | | | |
| 15 | La estrategias responde al propósito de la investigación | X | | | |
| 16 | El instrumento es adecuado al propósito de la investigación | X | | | |
| 17 | Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica | X | | | |


| | | | | | |
|-------------------------|------------------------------------------------------|---|--|--|--|
| 18 | Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas | X | | | |
| 19 | Es adecuado a la muestra representativa | X | | | |
| 20 | Se fundamenta en bibliografía actualizada | X | | | |
| VALORACIÓN FINAL | | X | | | |

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

Chiclayo, abril 8 del 2019.


 Mg. Elry Gicela Chopitea Balarezo
 DNI 40055868

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres:** TORO HERRERA MARÍA ELISA.
- 1.2. **Grado académico:** DOCTORA
- 1.3. **Documento de identidad:** DNI 40273864
- 1.4. **Centro de labores:**
Colegio Nacional de San José – Chiclayo
- 1.5. **Denominación del instrumento motivo de validación:** TEST.
- 1.6. **Título de la investigación:** COMUNICACIÓN INTERNA Y ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE.
- 1.7. **Autora del Instrumento:** Bach. YENY SUAREZ HUAMAN

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy buena (4)

B : Buena (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

IV. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

| N° | INDICADORES | CATEGORÍAS | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|
| | | MB | B | R | D |
| 1 | La redacción empleada es clara y precisa | X | | | |
| 2 | Los términos utilizados son propios de la investigación científica | X | | | |
| 3 | Esta formulado con lenguaje apropiado | X | | | |
| 4 | Esta expresado en conductas observables | X | | | |
| 5 | Tiene rigor científico | X | | | |
| 6 | Existe una organización lógica | X | | | |
| 7 | Formulado en relación a los objetivos de la investigación | X | | | |
| 8 | Expresa con claridad de intencionalidad de la investigación | X | | | |
| 9 | Observa coherencia con el titulo de la investigación | X | | | |
| 10 | Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación | X | | | |
| 11 | Es apropiado para la recolección de información | X | | | |
| 12 | Están caracterizados según criterios pertinentes | x | | | |
| 13 | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | X | | | |
| 14 | Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores | X | | | |
| 15 | La estrategias responde al propósito de la investigación | X | | | |
| 16 | El instrumento es adecuado al propósito de la investigación | X | | | |
| 17 | Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica | X | | | |

| | | | | | |
|------------------|------------------------------------------------------|---|--|--|--|
| 18 | Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas | X | | | |
| 19 | Es adecuado a la muestra representativa | X | | | |
| 20 | Se fundamenta en bibliografía actualizada | X | | | |
| VALORACIÓN FINAL | | X | | | |

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador.

V. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

Chiclayo, abril 8 del 2019.



 Dra. María Elisa Toro Herrera
 DNI 40273864

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Base de datos de la confiabilidad de la Comunicación interna:

| | COMUNICACIÓN INTERNA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 6 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 |
| 6 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 7 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 11 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 |
| 12 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 13 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 14 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 16 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 19 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 20 | 1 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |

Análisis de fiabilidad: Conjunto de datos

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|---------------|----|-------|
| Casos Válidos | 20 | 100.0 |

| | | |
|-----------|----|-------|
| Excluidos | 0 | 0 |
| Total | 20 | 100.0 |

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procesamiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Crobach | N de elementos |
|----------------------------|-----------------------|
| 831 | 27 |

Base de datos de la confiabilidad del Engagement:

| | Engagement | | | | | | | | | | | | | | | | | Var. |
|-----------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|
| 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | |
| 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 6 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 9 | 1 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 10 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | |
| 11 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | |
| 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 16 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | |
| 17 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | |
| 19 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | |

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|---------------|----|-------|
| Casos Válidos | 20 | 100.0 |
| Excluidos* | 0 | 0 |
| Total | 20 | 100.0 |

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procesamiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Crobach | Nº de elementos |
|----------------------------|------------------------|
| 811 | 17 |

| | Base de Datos de la variable 1 Comunicación Interna | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | Comunicación ascendente | | | | | | | | | Comunicación descendente | | | | | | | | | Comunicación horizontal | | | | | | | | |
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 6 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 |
| 8 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 |
| 12 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 20 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 21 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 24 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 26 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 |
| 27 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 28 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 39 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 40 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 42 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | | |
| 45 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 46 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | |
| 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | |
| 51 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | |
| 52 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | |
| 53 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 56 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | |
| 58 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | |
| 59 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 60 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 61 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | |
| 62 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | |
| 64 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 65 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | |
| 68 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 69 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| 70 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 71 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 72 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 73 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | |
| 74 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | |
| 75 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 76 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | |
| 77 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 78 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | |

| Base de datos de la variable 2 Engagement | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------|-------|----|----|----|----|----|------------|----|----|-----|-----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|
| N° | Vigor | | | | | | Dedicación | | | | | Absorción | | | | | |
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 21 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| 34 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 39 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 47 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 51 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 58 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 61 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 62 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 67 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 68 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 70 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 72 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 73 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 74 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 77 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 78 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 79 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 80 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |



OFICIO N° 000848-2019-GR.LAMB/OERH [3277521 - 2]

YENY SUAREZ HUAMAN
ESTUDIANTE
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJOS

ASUNTO: AUTORIZA CAMBIO DE NOMBRE EN INVESTIGACIÓN DE TESIS MAESTRÍA

REFERENCIA: SOLICITUD DE REGISTRO 3277521-1

Es grato dirigirme a usted para saludarla y en atención al documento de la referencia, comunicarle que de acuerdo a su solicitud se está aceptando el cambio del nombre en el estudio de investigación el cual será denominado : **COMUNICACION INTERNA Y ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE**", apoyo que será con la finalidad que pueda optar su grado de magister como, estudiante de maestría en Gestión Pública de la Universidad Privada "César Vallejos" de Chiclayo.

La fecha de aplicación será en el mes de Julio y Agosto del presente año, lo cual hago de su conocimiento para los fines pertinentes.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
ANGEL GUILLERMO CASTAÑEDA CASTAÑEDA
JEFE OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Fecha y hora de proceso: 22/07/2019 - 16:42:09